

条件に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられることは、労働者の権利義務の明確化を図る観点から望ましく、これを促進することが適当である。

このほか、出向により労働条件を低下させることは本来あってはならないことであるとの意見があった。さらに、出向命令権があるとされる場合であっても、実際に出向後の労働条件が低下したり、職場環境が悪化したりする場合には、出向命令権の行使が権利の濫用とされ得るとの指摘があったことから、出向についても権利濫用法理を法律で明らかにすることが適当である。

その際、上記第1の5(3)ウで論じたとおり、労使委員会に事前協議や苦情処理の機能を持たせ、労使委員会における事前協議や苦情処理等が適正に行われた場合には、そのことが出向の権利濫用の判断において考慮要素となり得ることを指針等で明らかにすることが考えられる。

(2) 出向をめぐる法律関係

出向については、出向労働者と出向元・出向先との間の権利義務関係が不明確となりがちであることから、これら三者が何も合意していない場合に適用されるルールを定めることが紛争の未然防止の観点から有益であるとの意見があった。その際、実態に基づき多くの企業に妥当するルールを定めるべきとの意見や、賃金や退職金について規定を設けるべきとの意見があった。また、このようなルールは当事者間の合意が優先する任意規定では不十分である可能性があるとの意見や、歯止めとして多数組合と合意をするなどの一定の手続を踏んだ場合に限り別段の定めを優先させることなどが考えられるとの意見もあった。

そこで、出向労働者と出向元・出向先との間の権利義務関係を明確にするため、出向労働者と出向元との間の別段の合意がない限り、出向期間中の賃金は、出向を命じる直前の賃金水準をもって、出向元及び出向先が連帯して当該出向労働者に支払う義務を負うとの任意規定を設けることが適当である。

これについては、出向の際に賃金が低下する場合もあることや、出向労働者は出向先で就労し出向元のために就労していないことから、出向元が出向直前の水準で賃金の支払に連帯責任を負うとするのは負担が大きすぎるとの指摘もあり得る。しかし、個別の合意や就業規則等の定めがない場合に限って効力を発揮するような規定であれば、使用者の負担は大きくならず、また、このような規定は、使用者自身による出向期間中の労働条件の明確化を促す効果が期待できる。

また、出向期間中の賃金以外にも、例えば、出向先が出向労働者を懲戒解